

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЯК ОДНЕ З ПРІОРИТЕТНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ОСОБИ

Волкова Олена Миколаївна

аспірантка

Інституту держави і права

ім. В. М. Корецького НАН України

Слід підкреслити, що в умовах сьогодення право на працю визнається одним із фундаментальних пріоритетних основних соціальних прав та свобод людини і громадянина. Так, ще в радянському законодавстві право на працю було закріплене і забезпечувалося певними гарантіями з боку держави як на конституційному, так і на законодавчому рівні і розумілося, насамперед, як обов'язок держави надати роботу громадянину [4, с. 76].

Соціально орієнтовані держави беруть на себе зобов'язання по створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, забезпечення гарантій рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів. Вільно обираючи вид діяльності, рід занять, людина може реалізовувати трудовий інтерес шляхом створення власного підприємства, фермерського господарства, заняття індивідуальною діяльністю через укладення трудового договору з підприємством, установою, організацією [3, с. 316].

Саме право на працю є виключно важливою соціальною формою трудової діяльності особи з метою забезпечення гідних умов існування за допомогою одержання винагороди шляхом вільного вибору професії, роду занять та місця роботи.

Хоча держава на законодавчому рівні гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором, проте встановлені норми не виконуються.

Перетворення, що здійснюються сьогодні в Україні, зачепили всі сфери суспільного життя, викликали кризові явища у всіх сферах суспільного життя, не стало винятком і трудове право, проблеми якого сьогодні активно обговорюються науковцями. Сучасні проблеми реалізації права на працю та

його регулювання потребують усвідомлення нових соціальних і економічних питань, з метою розробки і застосування до їх вирішення новітніх правових регуляцій [2].

Слабкий захист трудових прав в окремих сферах економіки призвів до стрімкого збільшення кількості безробітних. Однак слід підкреслити, що в ринкових умовах безробіття є закономірним явищем, оскільки сформовані під впливом соціального, економічного, політичного та інших чинників правила конкуренції на ринку праці не завжди дають змогу знайти роботу навіть достатньо кваліфікованим працівникам, якщо на цьому етапі на певну спеціальність немає попиту. Окрім того, поглиблення територіальних і галузевих диспропорцій серед незайнятого населення ускладнило проблему їх працевлаштування. Також слід звернути увагу, на те що розмір допомоги по безробіттю є дуже низьким і аж ніяк не забезпечує навіть мінімальної підтримки безробітних. З січня по листопад 2010 року в Україні, за інформацією, поданою Державною службою зайнятості, статус безробітного мали 1,2 млн осіб, з яких отримували допомогу по безробіттю – 1 млн 28 тис. осіб.

Далеко не всі заходи, які здійснювалися державою для збільшення зайнятості, були адекватними й одержали підтримку в суспільстві. Особливо потрібно зазначити віднесення багатьох селян, які мають земельні ділянки, до категорії зайнятих, що можна розцінювати як певну дискримінацію цієї категорії населення, оскільки вони фактично позбавляються права на державну підтримку в складній ситуації. Також є проблемою позбавлення права працівників, яких «звільнено» нібито «за згодою сторін» чи «за власним бажанням», на отримання допомоги по безробіттю протягом перших трьох місяців. Залишається незадовільною ситуація щодо гарантування державою мінімальних умов оплати праці. Існують проблеми щодо оплати праці працівників бюджетних установ на основі Єдиної тарифної сітки, коли фактично порушуються базові принципи формування такої системи оплати праці, нівелюється залежність цієї системи від мінімальних нормативів оплати праці.

Не менш важливим аспектом дотримання права на працю є забезпечення безпечних умов праці. На жаль, рівень виробничого травматизму залишається досить високим, особливо це стосується великої кількості професійних захворювань. Поглиблює ситуацію наявність законодавчих прогалин і застарілість багатьох нормативних документів у сфері охорони праці. Також на сьогодні відсутній цілісний документ програмного характеру з питань охорони праці [2].

Слід звернути увагу на той факт, що в умовах сьогодення актуалізується створення такого механізму реалізації трудових прав, у якому людина мала б змогу реалізувати право на працю, не порушуючи прав інших осіб, та максимізувати задоволення від праці як однієї з основних сфер соціальної життєдіяльності [5]. На думку З. Богатиренко, людина повинна реалізовувати своє право на працю в таких умовах, що не принижували б її гідність та сприяли найбільш повному й гармонійному розвитку особистості [1, с. 31–48]. Виходячи з цього, слід пам'ятати, що, забезпечення можливості працювати неможливо розглядати окремо від тих умов, у яких людина реалізує цю можливість.

У контексті реалізації права на працю Міжнародна організація праці (МОП) вводить поняття концепції «гідної праці», тобто роботи за професією, на посаді, що дає працівникам можливість одержати задоволення від найбільш повного застосування своїх здібностей і знань та допомагає кожному працівнику зробити найбільший внесок у загальний добробут.

Згідно з Декларацією прав людини та деклараціями МОП, для ефективного забезпечення реалізації прав людини на працю мають дотримуватися відповідні принципи: а) справедлива й рівна винагорода за рівну працю та відсутність дискримінації; б) гарантія гідних умов життя; в) санітарна й технічна безпека робочих місць; г) можливість кар'єрного зростання; д) право на відпочинок, вільний час і обмеження тривалості робочого дня. Більшість із наведених показників є кількісними та можуть бути соціально, економічно та політично визначені.

Слід підкреслити, що саме в умовах кризового вітчизняного ринку праці не тільки визначення чітких норм, але й ефективна реалізація запропонованих принципів видається практично нездійсненною через відсутність, насамперед, у працівників належної соціальної мотивації, а також навичок і знань щодо захисту власних трудових інтересів та прав у сфері зайнятості.

Водночас існуючий механізм реалізації права на працю не можна вважати прийнятним через значну кількість правових та економічних недоліків, що призводять до розбалансування й погіршення соціальної ефективності зайнятості.

Використана література

1. Богатыренко З. С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы / З. С. Богатыренко // Трудовое право. – 2006. – № 4. – С. 31–48.

2. Боровицька Л. О. Проблеми забезпечення права на працю в Україні [Електронний ресурс] / Л. О. Боровицька. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/58067.doc.htm.

3. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні : Перша щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Н. І. Карпачова. – Харків : Консум, 2001. – С. 316.

4. Пазенок А. С. Соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні та Федеративній Республіці Німеччині: порівняльне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / А. С. Пазенок. – К., 2006. – С. 76

5. Ядранський Д. М. Соціально-правові механізми реалізації права на працю [Електронний ресурс] / Д. М. Ядранський. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Staptp/2009_41/files/41_16Jadranskij.pdf